



Institutional Repository - Research Portal Dépôt Institutionnel - Portail de la Recherche

researchportal.unamur.be

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

De vierde industriële revolutie en het sociaal recht

Flohimont, Valérie; Hendrickx, Frank

Published in:

Tijdschrift voor sociaal recht / Revue de droit social

Publication date:

2019

Document Version

le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Flohimont, V & Hendrickx, F (eds) 2019, 'De vierde industriële revolutie en het sociaal recht', *Tijdschrift voor sociaal recht / Revue de droit social*, vol. 2019/1, pp. 3-8.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

WOORD VOORAF/AVANT-PROPOS

De vierde industriële revolutie en de uitdagingen voor het sociaal recht: een overzicht

De arbeidsmarkt van vandaag staat voor heel wat uitdagingen. Er zijn de globalisering, de technologische ontwikkelingen en een sterk consument- of markt-gedreven economisch model ⁽¹⁾. Men kan hier ook maatschappelijke trends aan toevoegen, zoals de vergrijzing, migratie, alsook de wijzigende betekenis van het begrip “werk” en de moeilijke scheidingslijn tussen werk en privé ⁽²⁾. Dit zijn geen onbekende ontwikkelingen en heel wat wetenschappers in het domein van het sociaal recht hielden zich, nationaal en internationaal, reeds bezig met vragen rond modernisering of andere toekomstvragen ⁽³⁾. In 2019 viert de Internationale Arbeidsorganisatie haar honderdste verjaardag en ook hier staat de “toekomst van arbeid” centraal. Hieraan zijn ook weer tal van discussies in of over het sociaal recht verbonden.

Recent is het debat op gang gekomen over de “vierde industriële revolutie”. Deze terminologie wordt gehanteerd om een nieuwe tijd te beschrijven waarin onze maatschappij steeds meer doordrongen zal zijn van technologie, digitale netwerken, robotica en het “internet of things”.

En tant que juriste, généralement soucieux de la qualification des faits et des événements, nous pouvons nous interroger sur le choix du terme « industrielle ». S'il est indiscutable que l'évolution en cours constitue une véritable révolution, la référence à l'industrie laisse perplexe. L'industrie, au sens économique du terme, constitue, selon le Petit Robert, « l'ensemble des activités économiques ayant pour objet l'exploitation de matières premières, de sources d'énergie et leur transformation, ainsi que celle de produits semi-finis en biens de production ou de consommation » ⁽⁴⁾. Même s'il est vrai que, dans le langage courant, ce terme a tendance à être utilisé dans une acception plus large, son maintien ici pose question. Dans la mesure où cette quatrième révolution nous emmène dans un monde digital, technologique et robotique, où internet et les connexions en temps réel nous conduisent vers les services et l'économie partagée, le temps des matières premières et des produits semi-finis semble loin. La révolution qui se joue en ce moment couvre bien plus de domaines que les seuls aspects industriels. Par conséquent, la qualification de ce phénomène aurait pu, nous semble-t-il, être choisie de manière plus précise et plus adéquate.

Die kwalificatievraag neemt uiteraard niet weg dat de zogenaamde “vierde industriële revolutie” een belangrijke invloed heeft op onze sociale bescherming en op het nieuwe werken op de arbeidsmarkt. Vele regels en principes in het sociaal recht, zowel het arbeidsrecht als het socialezekerheidsrecht, zijn gebaseerd op traditionele, vaak nog klassiek-industriële arbeidsverhoudingen, met afgebakende patronen van wie werkgever is, wat functies zijn, wat arbeidstijd of arbeidsplaats betekent, met traditionele sociale risico's en nog duidelijke overgangen tussen werk en niet-werk, weliswaar met een dynamiek van voortdurende veranderingen. Door nieuwe ontwikkelingen, zoals gewijzigde vormen van arbeid, flexibele

- (1) R. BLANPAIN, “The world of work in the XXI Century. From globalisation to flexicurity” in F. HENDRICKX (ed.), *Flexicurity and the Lisbon Agenda*, Antwerpen, Intersentia, 2008, 1-19.
- (2) S. DE GROOF, *Arbeidstijd en vrije tijd in het arbeidsrecht. Een juridisch onderzoek naar work-life balance*, Brugge, die Keure, 2017, 352 p.
- (3) Cf. G. DAVIDOV en B. LANGILLE (eds.), *Boundaries and frontiers of labour law*, Oxford, Hart, 2006, 413 p.; C. BARNARD, S. DEAKIN en G. MORRIS (eds.), *The future of labour law. Liber Amicorum Sir Bob Hepple QC*, Oxford, Hart Publishing, 2004, 320 p.; J.D.R. CRAIG en S.M. LYNK (eds.), *Globalization and the Future of Labour Law*, Cambridge, Cambridge University Press, 2006, 498 p.; F. HENDRICKX, “Arbeidsrecht voor de spiegel”, *TSR/RDS* 2010, afl. 1, 3-59.
- (4) *Le Petit Robert de la langue française*, 2019, édition en ligne.



aangeboden door/présenté par
Jurisquare

aangeboden door/présenté par
Jurisquare



le werkvormen, de gig-economie, de komst van autonome werknemers, de digitalisering, worden onze gekende benaderingen in het sociaal recht uitgedaagd en wordt een creatieve omgang dan wel een reeks nieuwe oplossingen noodzakelijk. De (r)evoluties doen zich voor in de globale wereld van het werk.

Het is om die reden dat BEGASOZ/ABETRASS, de Belgische vereniging van professoren in het sociaal recht, er hun biënnale aan wijdden. De tweejaarlijkse conferentie had plaats te Brussel, op 19 oktober 2018. De sprekers die hieraan deelnamen, allen gespecialiseerd in het sociaal recht en verbonden aan een Belgische universiteit, hebben hun bijdragen uitgeschreven in een wetenschappelijke tekst. Deze zijn samengevoegd in onderhavige bundel. Wij overlopen verder een aantal vaststellingen.

Vooreerst staan we evenwel kort stil bij de notie “vierde industriële revolutie”. Een van de grondleggers van dit idee is de econoom Klaus Schwab, stichter en hoofd van het Wereld Economisch Forum ⁽⁵⁾. Hij stelt dat we aan het begin staan van een revolutie die de manier waarop wij werken en leven op fundamentele wijze verandert. Men spreekt van de “vierde” industriële revolutie, om de vergelijking aan te duiden met andere grote stappen die werden genomen in de technologische vooruitgang doorheen de tijd. De eerste industriële revolutie betrof het gebruik van water- en stoomkracht om productieprocessen te verbeteren. Fysieke menselijke kracht, al dan niet met behulp van kar en paard, werd als het ware vervangen door machines. De tweede industriële revolutie komt er door de uitvinding en ontwikkeling van elektriciteit, met een grote invloed op de manier van werken, productieprocessen en, meer algemeen, het maatschappelijke leven. De derde industriële revolutie slaat op de opkomst van elektronica en informatietechnologie. In feite zou men dus de digitalisering ook nog onder deze derde industriële revolutie kunnen plaatsen. De vierde revolutie bouwt hierop voort, maar is wezenlijk anders omwille van een verdere samensmelting van technologieën en de vermenging van de fysieke, digitale en biologische wereld. Men denkt dan aan de opkomst van artificiële intelligentie, de robotisering, het “internet of things”, zelfrijdende voertuigen, 3D-printing, biotechnologie, en zo meer. In wezen gaat het om zowel een nieuwe stap in de vernieuwing als de versnelling van technologische ontwikkelingen en de steeds verder doorgedreven combinatie van verschillende vormen daarvan.

Uiteraard is dit model van de “vierde industriële revolutie” slechts een manier of een poging om vat te krijgen op de ontwikkelingen en de toekomst. Er zijn ook alternatieve beschrijvingen van deze fenomenen en sommigen spreken bijvoorbeeld over “the second machine age”. De eerste “machine age” was dan de introductie van de stoommachine eind van de 18e eeuw (dus de eerste industriële revolutie) ⁽⁶⁾. Verder wordt er nog steeds onder wetenschappers uitgebreid voort gedebatteerd over de “vierde industriële revolutie” en valt er uiteraard ook kritiek te leveren op dit model, of is het soms raden naar de precieze gevolgen voor mens en arbeid ⁽⁷⁾.

Het heeft ons alleszins toegelaten een relevante selectie te maken van probleemgebieden, invalshoeken en benaderingen, en de auteurs in dit bundel verder niet weerhouden om concrete juridische onderwerpen uit het sociaal recht tegen de achtergrond van deze bredere context te proberen vatten.

(5) K. SCHWAB, “The fourth industrial revolution: what it means and how to respond”, *World Economic Forum*, 14 januari 2016; K. SCHWAB, *The Fourth Industrial revolution*, New York, Random House Usa Inc., 2017, 128 p.

(6) E. BRYNJOLFSSON en A. McAfee, *The Second Machine age*, New York, W.W. Norton, 2014, 304 p.

(7) M. NEUFREIND, J. O’REILLY en F. RANFT, *Work in the digital age, challenges of the fourth industrial revolution*, Londen, Rowman & Littlefield International, 2018, 610 p.

Les « nouvelles formes de travail », comme on les appelle aujourd'hui, constituent un point de départ fondamental dans cet ouvrage. Dans leur contribution, **François Pichault et Frédéric Naedenoen** ne tracent pas seulement un portrait des nouvelles formes de travail mais ils se penchent en profondeur sur la notion d'autonomie. Le travail dit autonome est généralement considéré comme un nouveau mode de collaboration. Toutefois, Pichault et Naedenoen nous appellent à la nuance. Les auteurs estiment que la notion de « travail autonome » comporte trois dimensions sous-jacentes. Pour eux, l'autonomie peut en effet résider tant dans le statut du travail que dans le contenu du travail ou encore dans les conditions de travail. En ce sens, la contribution apporte un regard novateur et rafraîchissant sur la manière dont nous, juristes, devrions aborder ces nouvelles relations de travail plus autonomes. Dans le discours juridique, l'accent est souvent mis sur les oppositions entre travail indépendant d'une part, travail dépendant (ou subordonné) d'autre part. De cette dichotomie découlent naturellement les nombreuses discussions relatives aux difficultés du champ d'application du droit social ou aux zones grises. Avec l'apparition de la flexibilité et de ce que l'on appelle « les formes de travail flexibles », autonomie et dépendance peuvent partiellement se superposer, voire même se confondre. Dès lors, Pichault et Naedenoen tentent de partir, non plus d'une nécessaire classique définition de la relation de travail, mais bien du concept de « travail par projet ». Ce concept couvre les modes de travail de courte durée, avec fragmentation des tâches, flexibilité dans la combinaison simultanée de plusieurs projets – que ce soit pour le même ou pour différents commanditaires –, arrêt d'un projet pour un autre, importante responsabilité dans le chef de la personne qui réalise le travail et enfin, nécessité d'adapter les conditions de travail à ces caractéristiques. Grâce à la division de la notion d'autonomie en trois domaines distincts sous-jacents, Pichault et Naedenoen rendent les risques inhérents à ces nouvelles formes de travail intelligibles et dépendants du degré d'autonomie (élevé ou faible). Sur cette base, ils analysent les défis des ressources humaines liés à chaque domaine sous-jacent, ce qui constitue matière à réflexion pour les juristes puisque les auteurs démontrent aisément que notre droit social n'est plus adapté aux besoins des ressources humaines au sein des entreprises et des organisations. Ainsi, concernant le statut du travail, nous pouvons citer la rupture d'accès à la protection sociale, la dépendance économique ou encore le défaut de liberté de choix. En matière de contenu du travail, le faible soutien concernant le contenu des tâches et l'expertise, les possibilités limitées de « job crafting » et les difficultés pour garder le contrôle sur le rythme et la charge de travail constituent des risques importants. Enfin, les nouvelles conditions de travail sont marquées du sceau d'un faible accompagnement en matière de développement des compétences, d'insécurité de revenu, de questions autour d'un bon équilibre vie privée-vie professionnelle ainsi que de l'imposition de conditions de travail standards, inadaptées à l'individu.

A l'issue de ces constats généraux et de ces mises en garde, tant pour les prestataires que pour les organisations qui les occupent, **Fabienne Kéfer, Quentin Cordier et Adrien Farcy** examinent de plus près les plateformes numériques et leurs implications juridiques pour les personnes qui y prestent. Leur contribution se veut avant tout prospective et non descriptive. L'idée est résolument d'explorer trois pistes, en ne se limitant pas au seul droit belge mais en élargissant le prisme vers l'étranger. Ainsi, l'hypothèse de « la création d'un troisième statut juridique entre le salariat et l'indépendance dont le champ d'application dépasserait le travail de plateforme »⁽⁸⁾ est examinée au regard du régime de para-subordination italien, du « TRADE »⁽⁹⁾ espagnol, des « workers » anglais, des quasi-salariés allemands et des entrepreneurs dépendants canadiens. Au terme de cette analyse comparée, les auteurs s'interrogent sur la possibilité et surtout la pertinence d'introduire

(8) Voyez dans cet ouvrage, F. KÉFER, Q. CORDIER en A. FARCY, « Quel statut juridique pour les travailleurs des plateformes numériques ? ».

(9) TRADE est l'acronyme de « Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes ». Ce statut a été intégré en 2009 dans la loi espagnole 20/2007 du 11 juillet 2007 régissant le statut du travail autonome.

un tel statut en droit belge, compte tenu des réalités de notre marché du travail, des opportunités et des risques juridiques mais aussi des contraintes du droit européen. La deuxième hypothèse qui retient l'attention de Kéfer, Cordier et Farcy porte sur l'extension de tout ou partie du droit social au travailleur de plateforme. Dans ce cadre, ils s'intéressent spécifiquement aux systèmes qui maintiennent la distinction salarié-indépendant. Il ne s'agit donc pas ici d'unifier tout le droit du travail et de créer un statut unique de la « personne travaillant », quelle que soit la nature de ses activités ; il s'agit bien de voir si et comment étendre l'un ou l'autre statut existant. Evidemment, le degré de variabilité de l'extension envisagée est important. Les auteurs n'en font pas l'économie puisqu'ils examinent le scénario d'une extension minimaliste dans lequel il s'agirait de protéger le travailleur contre certains risques sociaux, comme tel est par exemple le cas en France où la loi impose aux plateformes d'assumer financièrement la couverture accident du travail et formation. En toute logique, ils se penchent ensuite sur le scénario de l'extension maximaliste dans lequel le lien de subordination n'est plus l'élément central de la relation de travail mais est remplacé par la dépendance factuelle. L'examen de cette deuxième hypothèse se termine sur un troisième scénario, qui consisterait à créer un contrat de travail sur mesure pour les personnes actives au sein des plateformes. Enfin, la troisième et dernière hypothèse étudiée par les auteurs concerne la création d'un statut d'indépendant sur mesure où l'activité économique et sa « sécurisation » occupent davantage une place centrale. Pour ce faire, ils ne se limitent pas à l'examen du seul droit social mais élargissent leur réflexion au droit fiscal et au droit économique.

In de tekst van **Wouter Verheyen** worden de sociaalrechtelijke probleemstellingen uitgebreid tot het economisch recht of ruimer het privaatrecht. In dit rechtsdomein wordt onderzocht nagedacht over nieuwe vormen van arbeid, zeker in de mate men er vanuit het sociaalrecht minder grip op dreigt te krijgen. Verheyen gebruikt de gig-economie als case om verder te gaan op de werksituatie van zelfstandige dienstverleners, ZZP'ers (zelfstandigen zonder personeel) of freelancers, die in belangrijke mate dreigen in te boeten op het vlak van sociale zekerheid en/of buiten de dwingende regels van het arbeidsrecht vallen. Hij stelt dat, indien de kwalificatie als werknemer niet zou worden bereikt, er bij een kwalificatie als zelfstandige dienstverlener ook een meer genuanceerde visie op zijn plaats is. Ook in het commercieel privaatrecht ontwikkelden zich de afgelopen eeuw immers in verschillende domeinen dwingende privaatrechtelijke regels, die een "reddingsboei" kunnen bieden. Verheyen focust zich op risicobeheersingsmechanismen in *crowd logistics* (bezorging en opslag van pakketten door *gig workers*) en *crowd mobility* (vervoer van passagiers door *gig workers*). In de bijdrage wordt aangetoond dat een hele reeks oplossingen voor problemen met werken in de *gig economy* zouden kunnen worden gehaald uit bestaande normen uit het commercieel privaatrecht. Een voorbeeld betreft aansprakelijkheidsblijfsomstelling en verzekering. Maar ook op dit punt zal men in het economisch recht of het privaatrecht vaak met oplossingen *de lege ferenda* moeten komen, wil men deze oplossingen uitbreiden tot de *gig economy*. De auteur wijst ook op iets dat vrij essentieel is en zeer vertrouwd klinkt in het sociaal recht. Ook in het commercieel privaatrecht is onderhandelingsmacht essentieel. Voor werknemers wordt die onderhandelingsmacht in principe gespeeld via het collectief arbeidsrecht. In het commercieel privaatrecht zouden horizontale samenwerkingsmodellen, al dan niet in een coöperatieve structuur, de onderhandelingspositie van *gig workers* tegenover platformen kunnen versterken. Maar alle heil kan wellicht ook niet van deze oplossingen worden verwacht, vandaar dat ook de auteur erop wijst dat zowel het economisch- en privaatrecht als het sociaalrecht aanvullend dienen te werken om (sociale) risico's verbonden aan nieuwe arbeidsvormen te regelen.

De bijdrage van **Kelly Reyniers** focust op de impact van de hedendaagse informatie- en communicatietechnologie op het welzijn op het werk, met name in het licht van zogenaamde "technostress". Vanuit een analyse van technostress als psychosociaal risico wordt nagegaan of het sociaalrecht een bijdrage kan leveren om met dit risico om te gaan. Uiter-

aard ligt een belangrijke focus op “het recht op deconnectie” dat in verschillende landen, ook in België, werd gelanceerd. Tevens gaat Reyniers ruimer in op de welzijnsreglementering. Zoals bekend, heeft de Belgische wetgever minder geopteerd om een “hard” recht op deconnectie uit te vaardigen, maar eerder een verplicht overleg. De sancties voor het niet organiseren van dit overleg zijn nog een vraagteken. Bovendien stelt de auteur zich vragen bij de effectiviteit van de rol van het comité voor preventie en bescherming op het werk. Het advies dat hieruit na overleg zou ontstaan, lijkt niet bindend en de ultieme beleidsvorming, en beslissingsmacht, ligt bij de werkgever. Dat impliceert echter niet dat werkgevers volledig zouden zijn ontslaan van welke verplichting dan ook op dit gebied. De welzijnswetgeving is voldoende ruim en principieel geconcipieerd om werkgevers verantwoordelijk te houden voor stress op het werk, zelfs voor het onvoldoende ingrijpen op het vlak van connectie en deconnectie. De auteur trekt het debat verder open en vraagt zich af of het afsluiten van toegang tot systemen wel steeds een goede oplossing is in de strijd tegen technostress. Het meer globale plaatje over werken, prestatiedruk en haalbare doelstellingen omvat inderdaad ook belangrijke stukken van de grotere puzzel.

Filip Dorsemont s'intéresse ensuite à la question du droit aux relations collectives pour les travailleurs de plateformes, quel que soit leur statut. Il aborde cette question essentielle au travers de l'articulation incontournable du droit international (en ce compris européen) et du droit national. Le droit aux relations collectives est, selon l'auteur, un droit qui a été fondamentalisé et qui historiquement précédait la notion de contrat de travail. Partant de ce constat, il analyse pourquoi et comment le droit aux relations collectives ne peut pas être nié à l'égard des travailleurs de plateformes qui ne sont pas occupés sous un contrat de travail *stricto sensu*. Dans la foulée, il s'intéresse aussi à l'effectivité de ce droit. A quel bon, en effet, reconnaître un droit fondamental à des personnes exerçant une activité professionnelle si ce droit est inefficace ? L'effectivité du droit aux relations collectives dépend en grande partie des systèmes juridiques nationaux. Selon les déclinaisons retenues du droit aux relations collectives (liberté syndicale, négociation collective, action collective, information et consultation), l'auteur s'intéresse à certaines dispositions spécifiques du droit français, du droit belge ou encore du droit polonais, le tout mis en perspective avec quelques morceaux choisis des décisions de la Cour européenne des droits de l'homme ou encore du Comité de la liberté syndicale de l'OIT.

Ten slotte is nagedacht over de impact van de vierde industriële revolutie op het sociale-zekerheidsrecht.

Yves Stevens en Jacob Werbrouck gaan dieper in op deze vraag. Zij maken als het ware een helicopterview op van de verschillende invloeden die technologische vooruitgang zouden betekenen voor sociale zekerheid en sociale bescherming. Het is een denkoefening, eerder exploratief of speculatief, gelet op het feit dat vele technologieën niet alleen revolutionair overkomen, maar zich ook nog verder ontwikkelen. De snelheid van deze ontwikkeling geeft uiteraard nog tal van onzekerheden over hoe de toekomst er precies zal uitzien. Als de voorspellingen echter kloppen, stevenen we af op zeer interessante vragen over sociale zekerheid en bescherming. Wat als robotica of genetica zich steeds meer gaat doorzetten in de gezondheidseconomie? De wetenschap zal wellicht in staat zijn om de levensduur nog verder te verlengen. Gezondheidsproblemen, of arbeidsongeschiktheid, kunnen wellicht steeds meer worden beantwoord met technische oplossingen. Het arbeidsinkomen als referentiepunt wordt ook in vraag gesteld wanneer de technologische vooruitgang een grote invloed zal hebben op de tewerkstelling. De auteurs komen in hun besluit tot de vaststelling dat uitkeringen die nu nog geworteld zijn in een verzekeringslogica, met het oog op de toekomst fundamenteel herdacht of, in de mate die trend er al is, verder doordacht moeten worden.

Afin de poursuivre la réflexion concernant une nouvelle approche de la protection sociale, **Daniel Dumont** se penche sur la question du revenu de base universel comme avenir de la sécurité sociale. Constatant que les juristes se sont peu, voire pas, intéressés à ce sujet, Dumont commence fort logiquement pas définir le concept de revenu de base universel et constate par là que les définitions et les modèles sont nombreux. Il n'est donc pas certain que, lorsqu'il est question de revenu de base universel, tout le monde parle de la même chose. Les variations en termes d'individualisation du montant, d'universalité de la prestation ou d'inconditionnalité du droit sont en effet nombreuses et les combinaisons qui peuvent être réalisées multiples. Cette diversité a pour conséquence que « le » revenu de base universel n'existe pas et que le concept est par essence polysémique. Au fil de son analyse du concept, Dumont lie judicieusement les variations possibles du revenu de base universel aux mécanismes déjà existants dans notre droit de la protection sociale tels que la modulation familiale des prestations sociales, le ciblage des moyens et la conditionnalisation des prestations. Fort de cette analyse, l'auteur prend ensuite le parti de – comme le dit l'expression populaire – « couper le cou à un canard » ou plutôt, à plusieurs canards. Le revenu de base universel est un sujet très émotionnel, discuté dans un cadre généralement dichotomique (partisans *versus* opposants), avec en toile de fond beaucoup de fausses croyances. Dès lors, afin de « dissiper les mécompréhensions et éviter les procédés d'intention », comme le dit l'auteur lui-même, et surtout afin que « l'idée soit prise plus sérieusement »⁽¹⁰⁾, Dumont explique pourquoi le revenu de base universel n'est pas nécessairement destiné à remplacer la sécurité sociale, ne constitue pas forcément un gaspillage de ressources ou encore n'est pas interdit par la Constitution. Enfin, avant de conclure et d'ouvrir d'autres pistes de réflexion pour repenser notre système de protection sociale, l'auteur aborde quatre éléments clefs liant ou opposant, c'est selon, le revenu universel de base et la protection sociale telle que nous la connaissons : la simplification (notre système de protection sociale serait complexe alors que le revenu universel de base permettrait une simplification libératrice), l'individualisation des droits via la suppression de la catégorie « cohabitant », l'universalisme au regard de la différenciation des prestations et enfin, la précarisation au prisme du débat sur l'insertion.

L'ensemble de ces contributions, qui zooment sur des aspects spécifiques de notre droit social dans le contexte actuel et futur de notre monde du (non-)travail, met en avant, quel que soit le point de vue des auteurs, que nous sommes face à des modifications contextuelles importantes qui nous invitent à repenser le droit social. Il en découle que les sujets de recherche, de discussion et de concertation sont encore nombreux pour répondre aux défis du XXI^e siècle et des siècles à venir.

Frank Hendrickx en Valérie Flohimont
Voorzitter en vicevoorzitter van BEGASOZ/ABETRASS 2016-2018

(10) Voyez dans cet ouvrage, D. DUMONT, « Le revenu de base universel, avenir de la sécurité sociale ? Une vue sceptique ».